

Absentismo laboral 2017

En la Industria del Metal de Bizkaia



FEDERACIÓN VIZCAÍNA
DE EMPRESAS DEL METAL
METALEKO LANTEGIEN
BIZKAIKO FEDERAKUNTZA

6,74% es El ABSENTISMO TOTAL en las empresas de la Industria del Metal de Bizkaia. Supone un nuevo incremento respecto a los años precedentes (5,64% en 2015, 6,42% en 2016), debido básicamente a un repunte, en cuanto a causas, de las horas de ausencia al trabajo por accidente laboral (12,78%) y por permiso de paternidad (3,61%).



ABSENTISMO TOTAL

6,74%

Se ha realizado una diferenciación por sexos (hombres/ mujeres), también en mano de obra directa (personal de taller) y mano de obra indirecta (personal técnico y administrativo), por tamaño de empresas y finalmente un desglose en función de las causas que motivaron el absentismo.

Atendiendo a las variables anteriormente expuestas tenemos:

Por sexos

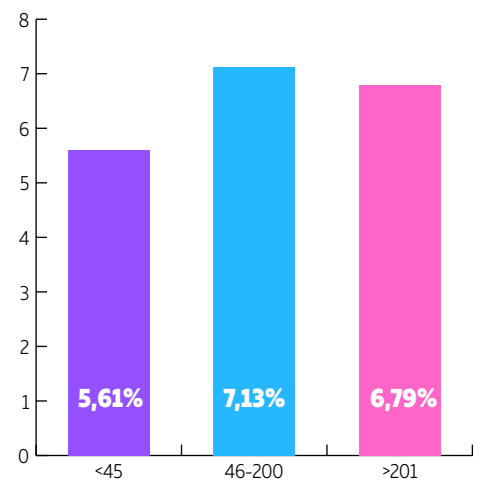
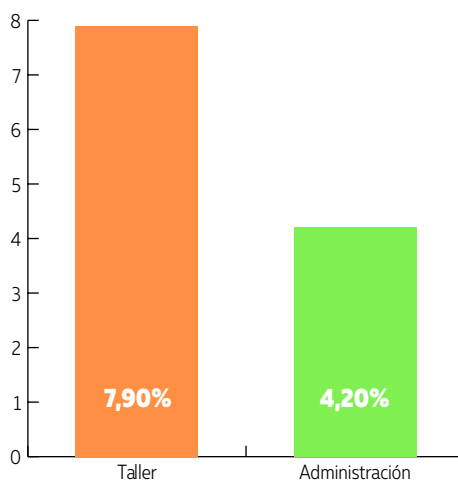
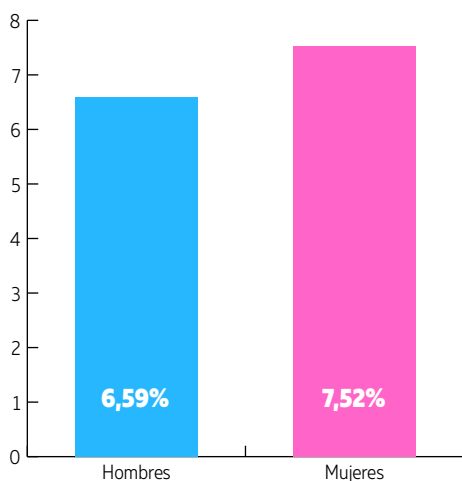
El absentismo femenino, presenta un porcentaje del 7,52%, dato levemente inferior al del pasado año (7,65%). Respecto al absentismo masculino, aumenta en relación al de 2016, siguiendo con la tónica de ascenso de los últimos años (6,19% en 2016 y 5,55% en 2015). En 2017 el dato es del 6,59%. La IT por maternidad desciende hasta el 3,54%, dato notablemente inferior al de los dos años anteriores (5,71% en 2016 y 5,21% en 2015). El porcentaje de mujeres en el Sector en Bizkaia en 2017 (15,60%) se mantiene prácticamente igual respecto a 2016 (15,91%). Los hombres suponen un 84,40% del total de las plantillas.

Por tipo de ocupación

El Absentismo del personal de Taller con una tasa del 7,90%, presenta un dato ligeramente superior al del año precedente (7,54%) y continua siendo muy superior al del personal técnico y administrativo (4,20%), dato éste que aumenta respecto al año anterior (4,09%). En todos los estudios realizados hasta el momento, el absentismo de la mano de obra directa mantiene de manera similar su diferencia respecto al de la mano de obra indirecta.

Por tamaño de empresa

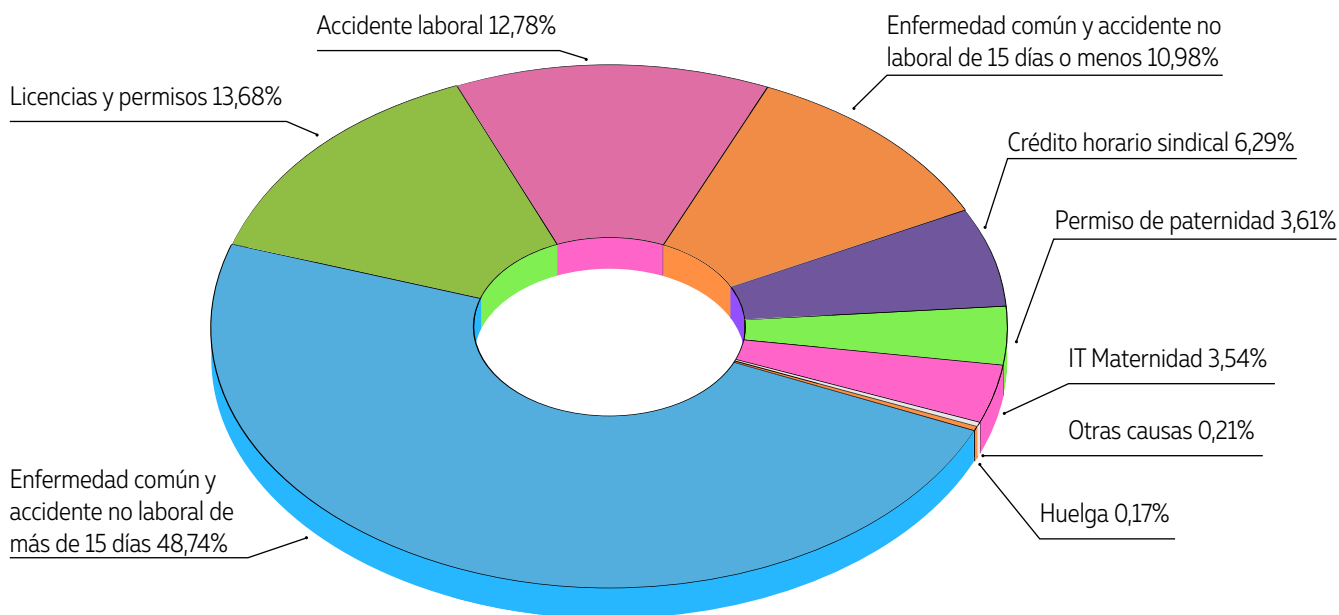
Respecto al Absentismo Laboral por tamaño de empresa, mantenemos la diferenciación en tres grandes grupos: Empresas de menos de 45 trabajadores, empresas de 45 a 200 trabajadores, y empresas de 200 ó más trabajadores. El mayor índice de absentismo en 2017, se registra de nuevo entre las empresas de 45 a 200 trabajadores (7,13%) con un incremento leve respecto a 2016 (7,04%). A continuación, se encuentran las empresas de más de 200 trabajadores (6,79%) y finalmente 5,61%, en las empresas de menos de 45 empleados; en este caso, hay un descenso notable respecto al dato de 2016 (6,05%).



Absentismo según causas

Atendiendo de manera particular a las causas que conforman el Absentismo, en 2017, la principal causa sigue siendo la enfermedad común y accidente no laboral de más de 15 días, con un 48,74%, dato sensiblemente inferior al del pasado año (49,07%). Le siguen las licencias y permisos, siendo en 2017 del 13,68%, reduciéndose como causa por tercera vez consecutiva desde 2015. (13,74% en 2016 Y 14,43% en 2015). A continuación, se sitúa el absentismo por accidente laboral, que, con un porcentaje del 12,78%, sufre un repunte como causa respecto a los años precedentes (10,77% en 2016 y 10,61% en 2015). La enfermedad común y accidente no

laboral de 15 días o menos, con un dato del 10,98% disminuye respecto a 2016 (11,06%). La quinta causa de absentismo es el crédito horario sindical (6,29%), que disminuye frente a 2016 (7,21%). La IT maternidad, también se reduce notablemente respecto a 2016, con un dato del 3,54%. En 2016, fue del 5,71%. Aumenta el absentismo por permiso de paternidad, con un porcentaje en 2017 del 3,61%, frente al dato de 2016 (2,11%). El absentismo por huelgas en 2017 ha sido del 0,17%, reduciéndose respecto a 2016 (0,23%). Por último, otras causas, suponen un 0,21%.



Evolución

El absentismo en la industria del Metal de Bizkaia se consolida en el entorno del 6,74% suponiendo un incremento respecto a los dos años anteriores.

Las empresas de 45 a 200 trabajadores, continúan presentando en 2017 la cifra más elevada de absentismo (7,13%). La enfermedad y accidente no laboral de más de 15 días continúa siendo la primera causa (48,74%), aunque con un leve descenso respecto a 2016. Las ausencias al trabajo por accidente laboral, aumentan de manera que en 2017, por esta causa, el porcentaje ha sido del 12,78%, frente al dato del 10,77% en 2016. Las ausencias de los trabajadores por permiso de paternidad se incrementa en 2017 (3,61%). El crédito horario sindical, sin embargo, ha pasado de representar el 7,21% del absentismo total en 2016 al 6,29% en 2017, constituyendo un descenso bastante notable. El absentismo por huelgas apenas presenta un dato relevante, reduciéndose por segundo año consecutivo hasta alcanzar un porcentaje muy poco significativo (0,17%).

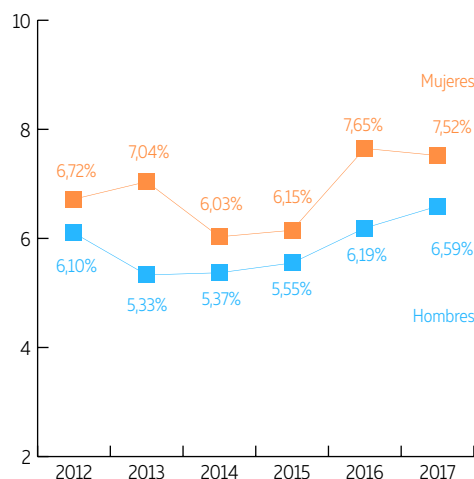
Total



Por áreas



Por sexos



Definimos el Absentismo Laboral como el cociente entre las horas no trabajadas, y las horas teóricas que debieran haberse trabajado según el calendario de la empresa.

Las causas principales que hemos considerado como Absentismo durante el año 2017 por pérdidas de horas de trabajo han sido las siguientes:

Licencias y permisos:

Licencias retribuidas del Convenio Provincial u otras que puedan establecerse en el Pacto de Empresa, así como cualquier otro permiso que se conceda aunque no se abone.

Accidente Laboral:

Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Enfermedad y Accidente no Laboral:

Horas no trabajadas por enfermedad común y accidente no laboral. Se distingue entre horas no trabajadas por bajas de 15 ó menos días, y por bajas de más de 15 días, a efectos de determinar la carga soportada por la empresa por este concepto.

IT Maternidad:

Suspensión del contrato por este motivo (nacimiento, adopción o acogimiento), con derecho a percibir un subsidio establecido por ley.

Permiso de paternidad:

Suspensión del contrato por este motivo (nacimiento, adopción o acogimiento), con el derecho consiguiente a recibir un subsidio establecido por ley. Es independiente del subsidio por maternidad.

Crédito horario sindical:


Corresponde a las horas sindicales utilizadas por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Huelgas:

Se refiere a paros y huelgas, tanto legales como ilegales.

Otras:

Se refiere otras ausencias no especificadas en los puntos anteriores (situaciones de fuerza mayor, impuntualidad, ausencias injustificadas, sanciones con suspensión de empleo y sueldo, IT por riesgo durante el embarazo, etc.).

 Las suspensiones de actividad motivadas por Expedientes de Regulación de Empleo, NO se incluyen en los cálculos de Absentismo para el estudio.

El estudio del Absentismo laboral en la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia del año 2017, ha sido elaborado tomando como base las respuestas de 131 empresas que ocupan a 11.185 personas.